

FICHE n° 8 – Le mélange des genres : des salariés actionnaires ne garantissent pas des retraites de bon niveau pour tous.

Un actionnariat salarié «pour donner de nouveaux droits aux salariés» et pour les faire participer «aux fruits de leur entreprise» ?

Ce thème déjà mis en avant à plusieurs occasions en France au cours de l'histoire politique et financière, est de nouveau porté par quelques faiseurs d'opinion, à l'occasion plus particulière des multiples privatisations, du fort mouvement de concentration du capital et des opérations d'achats d'entreprises et de prises de participation croisées, etc...

Il s'agit d'inciter les salariés à devenir actionnaires de l'entreprise où ils travaillent. L'épargne salariale recouvre une autre notion ; c'est la possibilité donnée aux salariés d'acquérir des actions de sociétés autres que celle où ils sont salariés. Dans les deux cas des dispositions particulières sont généralement prises pour aider les entreprises qui s'engagent dans cette politique (avantages fiscaux et exonérations sociales) et pour favoriser les salariés (avantages fiscaux). Là encore la financiarisation accrue de la société se ferait au détriment du plus grand nombre (ponction sur les recettes sociales et fiscales). Il est plus qu'étonnant que les tenants du marché exigent le bénéfice d'avantages fiscaux et sociaux : si c'est rentable, qu'ils laissent donc faire le marché ! L'absence de subvention fiscale et sociale réduirait fortement la propagande faite sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.

Dans les deux cas également c'est donc la rémunération du travail qui est en partie modifiée : une part reste en salaire, une autre part -variable- est distribuée sous la forme d'actions. Ceci a plusieurs conséquences : aléas dans la rémunération, réduction des recettes de la Sécurité Sociale, remplacement partiel des négociations collectives sur les salaires par des rémunérations individuelles «négociées» sur les marchés financiers.

Il s'agirait, à travers la diffusion de l'actionnariat auprès des salariés des entreprises, de faire en sorte qu'ils puissent peser sur les choix concernant l'avenir de leur entreprise et qu'ils puissent aussi bénéficier de la valorisation de l'entreprise où ils travaillent. Il est parfois proposé que ces fonds d'épargne salariale soient gérés en partenariat avec les organisations syndicales.

- Il faut tout d'abord remarquer qu'une telle proposition ne pourrait concerner qu'une minorité de salariés : ceux employés par des entreprises cotées ; tous les autres : ceux de toutes les PME, des entreprises non cotées, des fonctions publiques, et aussi les chômeurs, les précaires, les intérimaires, les CDD, etc, resteraient hors de cette possibilité. Elle conduirait donc à renforcer l'éclatement du salariat, à créer de nouvelles inégalités sociales et à rendre plus difficiles les mises en solidarité,... ce qui est peut-être un des objectifs secrètement recherchés par les promoteurs.

En ce qui concerne les salariés qui auraient, ou qui ont déjà, la possibilité d'être actionnaires de «leur» entreprise, l'opération peut principalement s'analyser comme un système «d'intéressement», de «prime» liée à l'activité de l'entreprise où ils travaillent.

En effet, et ceci est déjà le cas dans tous les pays et dans toutes les entreprises où l'actionnariat salarié est favorisé, dont certaines entreprises françaises, les salariés ne peuvent posséder qu'un pourcentage infime du capital de «leur» entreprise. Ce n'est pas par l'actionnariat salarié que l'un d'entre eux peut devenir M. Michelin ou Mme Bettencourt pour pouvoir peser réellement sur les choix de leur entreprise. La «collectivisation» de leurs actions, leur regroupement dans un fonds «d'épargne salariale», ne modifierait guère le déséquilibre au sein du conseil d'administration de l'entreprise.

- La question des droits des salariés dans la gestion et le fonctionnement des entreprises est par contre tout à fait pertinente.
Pour les PME, elle peut parfois se régler apparemment par l'appropriation de l'entreprise par ses salariés : ils ne sont pas actionnaires marginaux, ils sont propriétaires - collectivement - de l'entreprise. Les coopératives ouvrières de production existent déjà, mais demeurent un phénomène exceptionnel. Une telle hypothèse n'est pas envisageable pour les grandes entreprises, celles qui imposent les «règles du jeu économique», qui fixent les «lois» du marché.
Ceux qui veulent que «leurs» salariés participent à la gestion de l'entreprise n'ont pas à chercher à les transformer accessoirement en actionnaires. Il s'agit de reconnaître des droits à ceux qui produisent de la richesse par leur travail ; les travailleurs ont «collectivement» des droits, face au collectif des apporteurs de capital. C'est dire que le «droit de propriété» ne doit plus être le droit suprême. C'est admettre que l'entreprise, lieu de production de richesses, doit être un espace démocratique : doivent pouvoir y intervenir les apporteurs de travail, les apporteurs de capital, mais certainement aussi les fournisseurs, les clients-consommateurs, les collectivités territoriales et la puissance publique.
Il est peu probable que ce soit l'objectif recherché par les libéraux qui vantent les mérites de l'actionnariat salarié.
- Le souci formulé par ceux qui prônent l'actionnariat salarié de faire participer les travailleurs aux «fruits» de leur entreprise est louable. La réponse première, la plus simple, la plus efficace, la plus certaine, serait d'augmenter les salaires, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, d'embaucher au lieu de licencier. Que ne le font-ils pas ? Il est manifeste que l'objectif recherché par la plupart de ceux qui proposent l'actionnariat salarié n'est pas celui-ci. Ils visent plutôt à intégrer encore plus les travailleurs salariés à la perpétuation du système de production actuel en leur donnant l'illusion d'un renforcement de leurs pouvoirs.
- La gestion de cette épargne salariale par les organisations syndicales serait une étape supplémentaire dans l'intégration au système.

Les organisations syndicales qui seraient amenées à gérer l'épargne salariale seraient rapidement face à des dilemmes importants : avoir à choisir entre les intérêts directs des salariés et les intérêts des actionnaires. La transformation de nombreux militants syndicaux en gestionnaires de fonds d'épargne salariale est porteuse d'un risque de dérive technocratique qui éloignerait encore plus une partie du syndicalisme des salariés. Il y aurait risque de nouvelles dérives syndicales : des syndicats co-participant à des décisions de gestion seraient certainement mal placés pour contester ensuite ces décisions. L'expression des revendications salariales serait rendue plus difficile. A terme ce serait une crise dans ces organisations syndicales.

*
* *

L'Union Syndicale G 10 Solidaires est contre l'épargne salariale comme moyen pour régler le prétendu problème des retraites.

- Les employeurs ont tendance à remplacer d'éventuelles augmentations de salaires par des distributions d'actions : ça réduit d'autant la masse salariale sur laquelle sont établies les cotisations sociales, et ça conduit à fragiliser les retraites par répartition.
- L'épargne salariale se fait toujours par des incitations fiscales et des incitations sociales, chez les employeurs et chez les salariés. Ça vient donc réduire les recettes des budgets publics, et ça compromet ensuite les financements publics (administrations, services publics, santé, etc..., retraites). Ça réduit donc quelques éléments de solidarité : ce sont les salariés "les plus à l'aise" qui peuvent se faire de l'épargne salariale et cela un peu sur le dos des autres ! Ça accentue donc les inégalités.
- L'épargne salariale est très aléatoire : le rendement financier d'une entreprise est lié à beaucoup d'éléments (dont : la spéculation, mais aussi les plans sociaux !).
- Des fonds de pension ou de l'épargne salariale gérés par des organisations syndicales ne sont pas une garantie supplémentaire : la valeur des actifs dépendra en tout état de cause de l'état des marchés financiers, avec tous les risques et tous les aléas induits. La prétention de ne souscrire qu'à des fonds "éthiques" (entrer dans le capital d'entreprises qui ne font pas travailler de jeunes enfants, par exemple) est elle-même aléatoire : certitudes difficiles à avoir ; en tout état de cause c'est la rentabilité du capital qui sera recherchée, le plus souvent au détriment de l'emploi (plans sociaux qui font monter le cours des actions).

On voit déjà que les organisations syndicales "gèrent" la Sécurité Sociale, mais elles se trouvent vite piégées puisqu'elles ne maîtrisent ni les recettes (assiette salariale des cotisations), ni les dépenses. Il en serait de même pour la gestion de l'épargne salariale.